

Aktenzeichen: 6 AZR 905/78

LAG Schleswig-Holstein

Urteil des BAG vom 22. Oktober 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB §§ 133, 157

Leitsätze:

K e i n e



6 AZR 905/78

2 Sa 247/78 Schleswig-Holstein

Verkündet am
22. Oktober 1981

Im Namen des Volkes!

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Oktober 1981 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hollmann und Fürbeth für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 16. August 1978 - 2 Sa 247/78 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 1. Juni 1978 - 4c Ca 695/78 - wird zurückgewiesen.

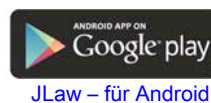
Die Beklagte trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war von 1973 bis zum 30. April 1978 bei der Beklagten als Schiffbauer tätig. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund eigener fristgemäßer Kündigung des Klägers. Für 1978 gewährte die Beklagte dem Kläger nur sechs Tage Urlaub. Darauf forderte der Kläger mit Schreiben vom 18. April 1978 weitere drei Tage Erholungsurlaub als Teilurlaub für 1978. Die Beklagte lehnte dies mit Schreiben vom 21. April 1978 unter Hinweis auf § 5 Abs. 2 des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrages ab.

Dieser lautet wie folgt:

"Ist jedoch der Urlaubsanspruch deswegen abzugelten, weil das Arbeitsverhältnis aus einem außerordentlichen Grund gelöst worden ist oder weil der Arbeitnehmer auf Grund eigener Kündigung ausscheidet, wird der Urlaub lediglich nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes vergütet."

Mit seiner am 28. April 1978 eingegangenen Klage hat der Kläger unter Hinweis auf § 5 seines Arbeitsvertrages Auszahlung des ihm seiner Ansicht nach zustehenden Urlaubsentgelts für weitere drei Urlaubstage in Höhe von 9,11 DM x acht Stunden = 218,64 DM brutto gefordert, zuzüglich einer Treueprämie von 30 % = 65,59 DM brutto. Er hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihm 284,23 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 9. Mai 1978 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, dem Kläger stehe infolge der Eigenkündigung und der Regelung in § 5 des Arbeitsvertrages lediglich ein Teilurlaub von sechs Urlaubstagen zu. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Berufung zugelassen.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen.

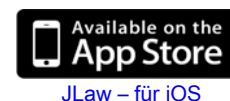
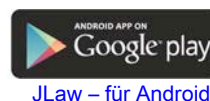
Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts sei die Vertragsklausel des § 5 Abs. 2 durchaus auslegungsfähig und daher auch auslegungsbedürftig. Nach dieser Bestimmung solle in bestimmten Fällen eine Verschlechterung des Teilurlaubsstatus für den Fall einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch außerordentliche Kündigung und bei ordentlicher Eigenkündigung entstehen. Ein sachlicher Grund für eine solche Verschlechterung sei jedoch nicht so pauschal, sondern nur in den Fällen der unberechtigten außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitnehmer und der berechtigten außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber gegeben. Ähnlich unvollkommen sei diese Bestimmung im Zusammenhang mit der ordentlichen Eigenkündigung gefaßt worden. Die Parteien hätten wohl übersehen, daß durch eine ordentliche Eigenkündigung nicht unbedingt ein Urlaubsabgeltungsanspruch entstehe. Gewollt gewesen sei, die ordentliche Eigenkündigung der unberechtigten außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitnehmer gleichzusetzen, was auch sachgerecht erscheine, wenn man den Sinn und Zweck der Vorschrift darin sehe, den nicht betriebstreuen Arbeitnehmern nicht die Vorteile eines durch die Betriebszugehörigkeit besseren Urlaubsstatus zukommen zu lassen.

II. Diese Ausführungen halten der rechtlichen Überprüfung nicht stand. Die Revision führt zur Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

1. Die Auslegung typischer Verträge und Formularverträge ist in der Revisionsinstanz unbeschränkt zu überprüfen (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts). Es handelt sich um einen Formularvertrag, denn Gegenstand des Streites der Parteien ist die Auslegung der Klausel eines Arbeitsvertrages, der - formularmäßig gestaltet und gebraucht - für eine Vielzahl von Arbeitnehmern die gleichen Arbeitsbedingungen schafft. Die Vielzahl von formularmäßig gestalteten und an bremische Tarifverträge angelehnten Arbeitsverträge greife regional über Schleswig-Holstein hinaus. Dies ist auch tatsächlich der Fall, denn nach dem Arbeitsvertrag ist Sitz der Beklagten Bremen. Für ihre Bremer Niederlassung gelten die Vertragsformulare offenbar ebenso wie für die Arbeitsverhältnisse der Baustel-



- 4 -

Kiel gearbeitet und mit ihm ist ein Vertrag nach dem Formular der Beklagten mit Sitz in Bremen geschlossen worden.

2. Der Auslegung der streitigen Vertragsklausel durch das Landesarbeitsgericht kann der Senat nicht beitreten. Selbst wenn man mit dem Landesarbeitsgericht zugunsten der Beklagten annimmt, daß § 5 Abs. 2 des Arbeitsvertrages auslegungsfähig und daher auch auslegungsbedürftig ist, so ist doch von dem vorhandenen Vertrag auszugehen. Zur Erweiterung des Vertragsgegenstandes kann sie nicht führen (BAG AP Nr. 3 zu § 157 BGB und BGHZ 40, 103). Die Auslegung kann also nicht zur Änderung des Vertrages führen, selbst dann nicht, wenn aus den Vertragsabreden eine Härte für eine Partei erwachsen könnte.

Demnach ist im Ergebnis den Ausführungen des Arbeitsgerichts, nicht des Landesarbeitsgerichts zu folgen. Im einzelnen gilt folgendes:

Nach § 5 Abs. 1 des Arbeitsvertrages erhält der Arbeitnehmer "Urlaub in Anlehnung an die im Lande Bremen gültigen tariflichen Vereinbarungen. Ausgenommen hiervon ist das zusätzliche Urlaubsgeld. Dafür erhält der Arbeitnehmer zum Urlaub eine Treueprämie, die 30 % des Urlaubslohnes beträgt." Nach Tarifvertrag stehen dem 38 Jahre alten Kläger jährlich 26 Arbeitstage Urlaub zu. Dies ist unter den Parteien unstreitig und wird auch in der Revision nicht mehr erörtert. Ebenso unstreitig ist, daß dem Kläger für seine Tätigkeit vom 1. Januar bis 30. April 1978 als Teilurlaub ein Drittel von 26 Urlaubstagen = 9 Urlaubstage zustehen, falls nicht § 5 Abs. 2 des Arbeitsvertrages eingreift.

Nach dieser Klausel kommt die Reduzierung des Urlaubs nur in Betracht, wenn der Urlaubsanspruch deswegen abzugelten ist, weil das Arbeitsverhältnis außerordentlich gekündigt worden ist (bei wirksamer außerordentlicher Kündigung bleibt keine Zeit, den Urlaub durch Freizeit zu gewähren), oder weil der Arbeitnehmer aufgrund eigener Kündigung ausscheidet. Der Kläger ist zwar aufgrund eigener ordentlicher Kündigung ausgeschieden. Regelmäßig wird aber wie hier noch eine Urlaubserteilung in Betracht kommen, so daß eine Abgeltung nach § 5 Abs. 2 des



- 5 -

Arbeitsvertrages ausscheidet (vgl. BAG 23, 187 = AP Nr. 9 zu § 7 BUrlG Abgeltung m. w. N.; AP Nr. 5 zu § 5 BUrlG m. w. N.; Dersch/Neumann, BUrlG, 5. Aufl., § 7 Anm. 102 m. w. N.).

Abgesehen davon, daß die Vereinbarung einer Urlaubsabgeltung nichtig wäre, falls der Urlaub tatsächlich noch in Form von Freizeit gewährt werden kann, ist auch in der streitigen Vorschrift gar nicht bestimmt, daß der Urlaub stets nur in Form von Abgeltung zu gewähren ist, wenn der Arbeitnehmer aufgrund eigener (ordentlicher) Kündigung ausscheidet, sondern es heißt nur, daß eine Vergütung lediglich nach dem Bundesurlaubs-gesetz zu gewähren ist, wenn der Urlaubsanspruch deswegen abzugelten ist, weil der Arbeitnehmer aufgrund eigener Kündigung ausscheidet. Zu einer Abgeltung kann es kommen, wenn der Urlaub innerhalb der Kündigungsfrist nicht mehr gewährt werden kann, sei es, daß die Kündigungsfrist besonders kurz ist, sei es, daß z. B. der Arbeitnehmer innerhalb der Kündigungsfrist erkrankt ist und aus diesem Grunde kein Naturalurlaub mehr in Anspruch genommen werden kann. Im vorliegenden Fall hat der Kläger fristgemäß zum 30. April 1978 gekündigt und bereits mit seinem Schreiben vom 18. April 1978 die restlichen drei Tage Erholungsurlaub als Teilurlaub gefordert. Die Beklagte hat dies bereits mit ihrem Schreiben vom 21. April 1978 abgelehnt und nicht etwa unter Hinweis auf irgendwelche betrieblichen Schwierigkeiten, sondern lediglich unter Hinweis auf § 5 des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrages. Zu jener Zeit hätte dem Kläger ohne weiteres der Urlaubsanspruch von drei Tagen durch Freizeit gewährt werden können. War der Urlaub also nicht abzugelten, greift die Klausel des § 5 Abs. 2 überhaupt nicht ein, so daß das Arbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt hat, daß dem Kläger noch diese drei Tage nebst dem zusätzlichen Urlaubsgeld in Höhe von 30 % des Urlaubslohnes zu gewähren waren.

3. War dem Kläger nach alledem bis zum 30. April 1978 Urlaub in Form von Freizeit zu gewähren, so kann sich die Beklagte, die sich vertragswidrig geweigert hat, diesen Anspruch zu erfüllen, nicht darauf berufen, infolge ihrer Weigerung könne dem zwischenzeitlich ausgeschiedenen Kläger der Urlaub nicht



- 6 -

mehr in Freizeit gewährt werden, er sei daher abzugelten;
daraus folge, daß nach § 5 Abs. 2 des Arbeitsvertrages nur
ein geringerer Urlaub abzugelten wäre. Damit setzt sich die
Beklagte in Widerspruch zu ihrem eigenen Verhalten.

Dr. Auffarth

Roeper

Dr. Leinemann

Dr. Hollmann

Fürbeth

